

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM
MENINGKATKAN LOYALITAS KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus di CV Peka Cipta Kembali Kabupaten Bandung
Propinsi Jawa Barat)

Disusun oleh :

**FAHMI NAWAWI
C1180075**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS KOPERASI INDONESIA

TAHUN 2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Dalam meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan
Nama Mahasiswa : Fahmi Nawawi
Nomor Pokok : C1180075
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN,
Pembimbing

Dra. Hj. Rosti Setiawati, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Heri Nugraha, SE., M.Si

Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.Si

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 27 Maret 2000 di Bandung Jawa Barat. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara keluarga Bapak Asep Samsudin dan Ibu Eneng. Pendidikan yang telah ditempuh penulis diantaranya:

1. Tahun 2011 lulus dari SDN Rancaating 1, kecamatan Solokan Jeruk, Kabupaten Bandung.
2. Tahun 2014 lulus dari SMP Yapi Al-Husaeni, Kecamatan Ciparay, Kabupaten Bandung
3. Tahun 2017 lulus dari SMA Yapi Al-Husaeni, Kecamatan Ciparay, Kabupaten Bandung

Tahun 2018 penulis mendaftarkan diri sebagai mahasiswa Universitas Koperasi Indonesia (UKOPIN).



ABSTACT

Fahmi Nawawi, 2022, Analysis of Compensation Giving in Increasing Employee Loyalty. Case Study at CV Peka Cipta Kembali Company, Bojongsoang, Bandung Regency. under the guidance of Hj Rosti Setiawati's mother

CV Peka Cipta Kembali is a company that produces recycled plastic, waste located on Jl. Raya Sapan No.1A, Tegalluar, Kec. Bojongsoang, Bandung, West Java. CV Peka Cipta Kembali still has some problems with employee absenteeism. there are still many employees who often skip work for unclear reasons. And also the production results are still less than optimal due to the seriousness of employees in their work by relaxing relaxed during work time and daydreaming a lot when working. In addition, the accuracy of workers towards the goods to be produced is also not good so that goods that should be separated enter the production process and slow down the production process as well as the employee turnover rate which continues to rise from year to year. This shows that the level of employee loyalty is still low and it is suspected that this is because the compensation provided by the company is still very low. Judging from the salary and wages received by employees, in fact it is not in accordance with the Bandung UMK and from the results of interviews with employees, employees want an increase in the nominal allowance, especially in the Hari Raya.

The purpose of this study was to determine: (1) Providing compensation to employees at CV. Peka Cipta Kembali (2) Loyalty of employees in CV. Peka Cipta Kembali (3) Efforts to increase employee loyalty through the provision of compensation.

The results of the study indicate that regarding the provision of compensation in accordance with the results of questionnaires, interviews with employees, there are still some indicators with low scores that must be improved. Among them are salary indicators, and indirect remuneration that must be improved, it is suspected that this can increase employee work loyalty. and regarding the work loyalty of the employees of CV Peka Cipta Kembali which is in accordance with the results of the questionnaires and interviews with employees, there are still some indicators with low scores that must be improved. Among them are compliance and obedience to company regulations, responsibility at work and honesty at work, these must be improved because they affect all company activities

Keywords: compensation, employee work loyalty, efforts to increase work loyalty

RINGKASAN

Fahmi Nawawi, (2022), Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Studi Kasus di Perusahaan CV Peka Cipta Kembali, Bojongsoang Kabupaten Bandung. dibawah bimbingan ibu Hj Rosti Setiawati

CV Peka Cipta Kembali Merupakan Perusahaan yang memproduksi limbah plastik daur ulang yang berlokasi di Jl. Raya Sapan No.1A, Tegalluar, Kec. Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Perusahaan CV Peka Cipta Kembali masih memiliki beberapa masalah pada tingkat ketidakhadiran karyawan. masih banyak karyawan yang sering bolos kerja karena alasan tidak jelas. Dan juga hasil produksi yang masih kurang optimal yang dikarenakan kesungguhan karyawan dalam pekerjaannya dengan bersantai santai saat waktu kerja dan banyak melamun ketika bekerja. Selain itu juga ketelitian pekerja terhadap barang yang akan diproduksi juga kurang baik sehingga barang yang harusnya dipisahkan ikut masuk ke proses produksi dan memperlambat proses produksi juga tingkat *turnover* karyawan yang terus naik dari tahun ketahun. Hal itu menunjukan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan masih rendah dan diduga hal ini karena pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan masih sangat rendah. Dilihat dari pemberian gaji dan upah yang diterima karyawan nyatanya belum sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung dan dari hasil wawancara kepada karyawan, karyawan ingin adanya kenaikan nominal tunjangan khususnya di tunjangan Hari Raya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pemberian kompensasi kepada karyawan di Perusahaan CV. Peka Cipta Kembali (2) Loyalitas kerja karyawan di Perusahaan CV. Peka Cipta Kembali (3) Upaya-upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa mengenai pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil angket, wawancara dengan karyawan, masih ada beberapa indikator dengan skor rendah yang harus ditingkatkan. Diantaranya indikator gaji, dan balas jasa tidak langsung yang harus diperbaiki diduga hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. dan mengenai loyalitas kerja karyawan CV Peka Cipta Kembali yang sesuai dengan hasil angket dan wawancara dengan karyawan, masih ada beberapa indikator dengan skor rendah yang harus ditingkatkan. Diantaranya kepatuhan dan ketaatan kepada peraturan perusahaan, bertanggung jawab dalam bekerja dan kejujuran dalam bekerja, hal tersebut harus diperbaiki karena berpengaruh terhadap segala aktivitas perusahaan.

Kata kunci : pemberian kompensasi, loyalitas kerja karyawan, upaya-upaya meningkatkan loyalitas kerja.

KATA PAENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan ke khadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul “Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Di CV Peka Cipta Kembali Kabupaten Bandung, Jawa Barat”. Usulan penelitian ini didedikasikan untuk kedua orang tua penulis, Ibu Eneng Heni dan Bapak Asep Samsudin serta keluarga tercinta yang selalu mencurahkan kasih sayang, dukungan moral maupun materil, kesabaran, pengorbanan dan do’a yang tak pernah putus kepada penulis.

Penulis sadar sepenuhnya, tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, penulis tidak akan mampu menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan baik. Maka dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang mendalam, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih dan Alhamdulillah JazaKumullohu Khoiro kepada semua pihak yang telah turut membantu, khususnya Kepada kedua orang tua yang selalu mendukung baik moral ataupun materil dan juga dorongan semangat yang selalu terucap yang membuat saya dapat menenpuh perjalanan menimba ilmu sarjana, orang tua tercinta yaitu ibu Eneng Heni dan Bapa Asep Samsudin. Dan juga tidak luput rasa terimakasih saya yang sebesar besarnya kepada:

1. Yang Terhormat, Ibu Dra. Hj. Rosti Setiawati, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini, memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini

2. Yang Terhormat Drs. H. Dindin Burhanudin, M.Sc selaku dosen penelaah konsentrasi yang telah banyak membantu memberikan masukan masukan dalam penyusunan skripsi ini, memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini
3. Yang Terhormat Ir. H Nanik Risnawati, MS selaku dosen penelaah koperasi yang telah banyak membantu memberikan masukan masukan dalam penyusunan skripsi ini, memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini
4. Yang Terhormat Dr. Burhanudin Abdullah, Ir., MA selaku rektor Universitas Koperasi Indonesia
5. Yang Terhormat Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.Si selaku ketua prodi S1 Manajemen universitas Koperasi Indonesia
6. Seluruh dosen dan karyawan Universitas Koperasi Indonesia

IKOPIN
University

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PAENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi masalah	12
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	12
1,3.1 Maksud penelitian	12
1.3.2 Tujuan penelitian	12
1.4. Kegunaan penelitian.....	13
4.1 Kegunaan Teoritis	13
4.2 Kegunaan Praktis	13
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	14
2.1 Pendekatan Masalah.....	14
2.1,1 Pelaku Ekonomi Di Indonesia.....	14
2.1.1.1 Badan Usaha Milik Negara (BUMN)	14
2.1.1.2 Badan usaha milik Swasta (BUMS).....	15
2.1.1.3.1 CV (<i>Comanditaire Venootschap</i>).....	17
2.1.1.3. Koperasi	19
2.1.1.3.1 Definisi Koperasi	19
2.1.1.3.2 Prinsip-Prinsip Koperasi	19
2.1.1.3.3 Nilai-Nilai Koperasi.....	20
2.1.1.3.4 Bentuk dan Jenis Koperasi.....	21

2.1.1.3.5 Perbedaan Koperasi dengan CV	22
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia.....	24
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	25
2.1.3 Balas Jasa atau Kompensasi.....	28
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	28
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	29
2.1.3.3 Jenis Kompensasi.....	30
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	31
2.1.4 Loyalitas Kerja.....	33
2.1.4.1 Definisi Loyalitas Kerja.....	33
2.1.4.2 Indikator Loyalitas Kerja	34
2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.....	35
2.2 Metode Penelitian	35
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	35
2.2.2 Data Yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel).....	36
2.2.2 Sumber Data dan Cara Menentukannya.....	38
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
2.2.5 Analisis Data.....	40
2.2.6 Tempat penelitian.....	46
2.2.7 Jadwal Penelitian	46
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	47
3.1 Sejarah Berdirinya CV Peka Cipta Kembali.....	47
3.2 Lokasi Perusahaan	48
3.4 Manajemen Perusahaan	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Identitas Responden.....	54
4.2 Penerapan pemberian Kompensasi	55

4.2.1. Balas jasa langsung	55
4.2.2 Balas Jasa Tidak Langsung	58
4.3 Loyalitas kerja Karyawan	64
4.3.1. Ketaatan atau Kepatuhan	64
4.3.2 Bertanggung Jawab.....	66
4.3.3 Pengabdian.....	70
4.3.4 Kejujuran.....	72
4.4 Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
5.1. Simpulan	80
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	83



DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1.1.	Daftar Karyawan CV Peka Cipta Kembali	4
1.2.	Data Produksi PP dan HDPE Tahun 2021	7
1.3.	Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran Kerja Karyawan CV.Peka Cipta Kembali.....	8
1.4.	Data <i>Turnover</i> karyawan CV Peka Cipta Kembali	9
1.5.	Gaji dan Upah Lembur Karyawan CV Peka Cipta Kembali.....	10
1.6.	Tunjangan Karyawan CV Peka Cipta Kembali	11
2.1.	Operasionalisasi Variabel	37
2.2.	Sumber Data.....	39
2.3.	Pengukuran Untuk Setiap Indikator	41
2.4.	Penilaian Indikator Kompensasi	42
2.5.	Interval penilaian Indikator Insentif (X)	43
2.6.	Penilaian Indikator Loyalitas Kerja Karyawan	44
2.7.	Interval Penilaian Indikator Loyalitas Kerja (Y)	45
4.1.	Identitas Responden	54
4.2.	Tanggapan Responden Tentang Gaji	55
4.3.	Tanggapan Responden Tentang Upah	56
4.4.	Tanggapan Responden Tentang Insentif.....	57
4.5.	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Makan.....	58
4.6.	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Raya.....	59
4.7.	Tanggapan Responden Tentang Perlengkapan Kerja	60
4.8.	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Tempat Ibadah.....	61
4.9.	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Mes Kerja.....	62
4.10.	Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Kompensasi	63
4.11.	Tanggapan Responden Tentang Mentaati SOP di Perusahaan	64
4.12.	Tanggapan Responden Tentang Mentaati Peraturan Jam Kerja Yang Sudah Ditentukan	65
4.13.	Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Dengan Baik dan	

Tepat Waktu	66
4.14. Tanggapan Responden Tentang Mengakui Kesalahan	67
4.15. Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kepentingan Perusahaan..	68
4.16. Tanggapan Responden Tentang Menyimpan dan Memelihara Mesin Dengan Baik	69
4.17. Tanggapan Responden Tentang Memberikan Sumbangan Tenaga	70
4.18. Tanggapan Responden Tentang Memberikan Sumbangan Pemikiran.	71
4.19. Tanggapan Responden Tentang Bekerja Secara Ikhlas	72
4.20. Tanggapan Responden Tentang Melakukan Tugas Tanpa Paksaan	73
4.21. Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Wewenang Dengan Baik ...	74
4.22. Tanggapan Responden Tentang Melaporkan Hasil Pekerjaan Apa Adanya	75
4.23. Rekapitulasi Penilaian Responden Mengenai Loyalitas Kerja Karyawan	76



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1.1	struktur organisasi CV Peka Cipta Kembali	48



DAFTAR LAMPIRAN

- | No | Judul |
|-----|---|
| 1.1 | kuisoner Penerapan pemberian kompensasi kepada karyawan CV Peka Cipta Kembali |
| 1.2 | kuisoner Penerapan loyalitas kerja karyawan CV Peka Cipta Kembali |

